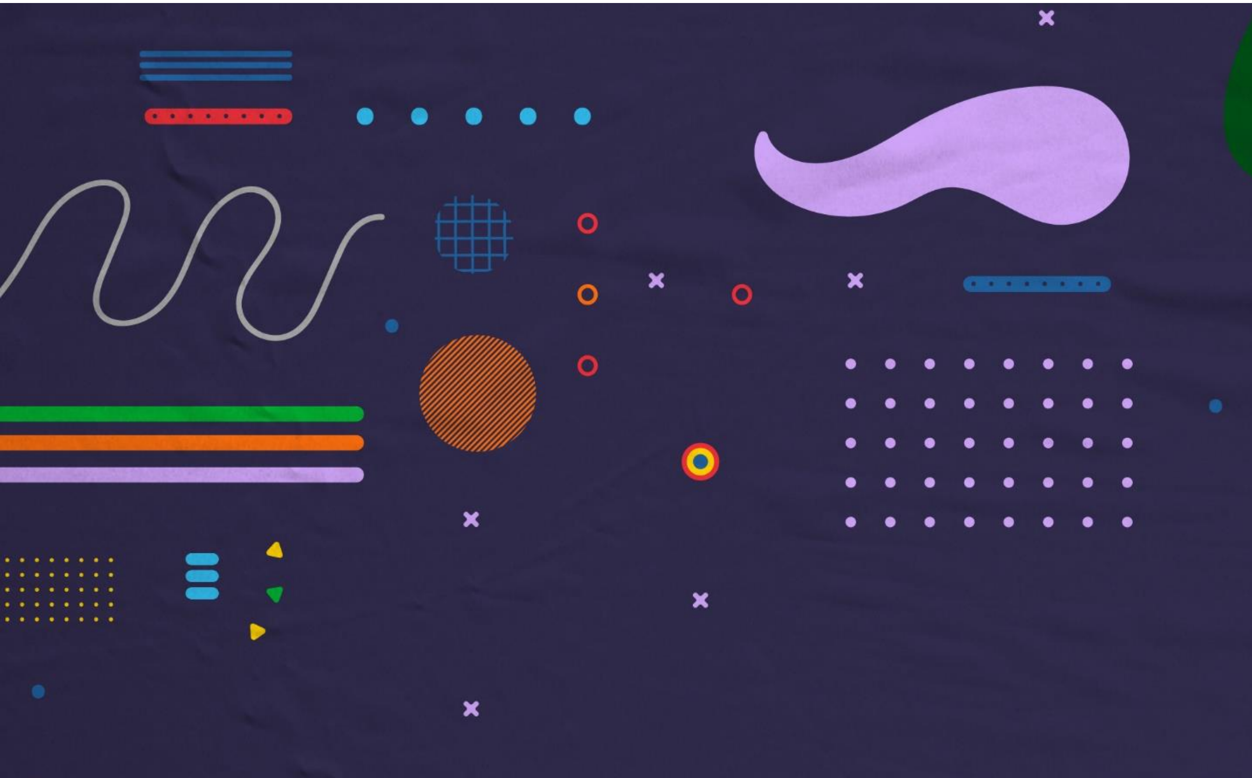


Igualar



Informe

La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción

Primer trimestre de 2023







Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género







Informe sobre la participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción

Primer trimestre de 2023

El siguiente informe presenta datos correspondientes al primer trimestre del año 2023 que permiten analizar cómo se expresan las desigualdades de género en el mundo del trabajo, el empleo y la producción.[1]

Resumen ejecutivo

- Se destaca que, desde mediados del año 2021, la tasa de actividad de las mujeres ha permanecido en valores superiores al 50%. En el primer trimestre de 2023 alcanzó el 52,2%, un récord histórico desde que se comenzaron a publicar los registros de la nueva EPH en 2003.
- En relación con la "brecha" entre varones y mujeres, es decir, la diferencia de la tasa de actividad entre los géneros, la misma se incrementó 0,3 puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre del año anterior, al pasar de 18,4 a 18,7 puntos porcentuales.
- Las mujeres registraron una tasa de desocupación del 7,8%, 0,5 puntos porcentuales por debajo de la del primer trimestre de 2022. En este indicador, la brecha entre varones y mujeres registra, además, una disminución interanual, pasando de 2,4 a 1,7 puntos porcentuales.
- Los avances vinculados a un mayor nivel de actividad y a una menor desocupación de las mujeres presentan como desafío la recuperación de los salarios reales de la población.
- En un escenario general de aumento de los niveles de informalidad, la brecha de género registró un leve incremento interanual, pasando de 4,2 a 4,7 puntos porcentuales.

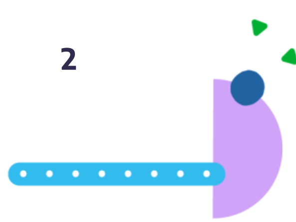
---

[1] La información fue elaborada a partir del procesamiento de la base de microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (EPH-INDEC), correspondiente al primer trimestre de 2023 (relevamiento que abarca 31 aglomerados urbanos donde habita, aproximadamente, el 70% de la población urbana del país). También se trabajó a partir de datos provenientes de la Dirección Nacional de Estudios para la Producción de la Secretaría de Desarrollo Productivo, los cuales son elaborados en base al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

Las fuentes de información estadística oficiales aún no cuentan con categorías que representen la diversidad de identidades de género. Debido a ello, la información aquí presentada está en clave sexo-genérica binaria (mujeres/varones).







- El hecho de que las mujeres estén más expuestas a trabajos precarios, sin acceso a la seguridad social ni al resto de los derechos laborales, queda notablemente expuesto al considerarse que, si se registrara al total de trabajadoras de casas particulares, la tasa de informalidad de la economía argentina se reduciría en 6,7 puntos porcentuales (caería del 36,7% al 30,0%) y la correspondiente a las mujeres bajaría 14,7 puntos porcentuales, disminuyendo de 39,3% a 24,6%.
- En el mercado de trabajo, las mujeres continúan siendo relegadas a las actividades con menor remuneración: por ejemplo, el salario promedio en los servicios de atención a personas mayores, donde la participación de las mujeres alcanza el 88%, es nueve veces menor que el del sector hidrocarburífero, en el que la participación de las mujeres es de apenas 22%.
- La brecha de ingresos, calculada en base a los ingresos que las personas obtienen por su ocupación principal, se redujo 3,5 puntos porcentuales con respecto al primer trimestre del año 2022, bajando del 28,5% al 25,0%.



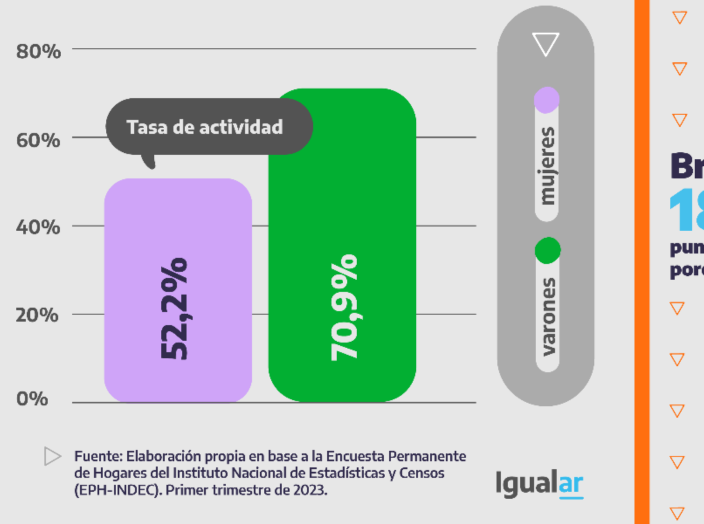



La desigualdad en números

Tasa de actividad



La **tasa de actividad** para la población de 14 años y más presenta un comportamiento distinto según el género, siendo del 52,2% para las mujeres y del 70,9% para los varones. Esto significa que las mujeres participan menos en el mundo laboral remunerado, con una brecha de 18,7 puntos porcentuales respecto de los varones. La misma se incrementó 0,3 puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre del año anterior, al pasar de 18,4 a 18,7 puntos porcentuales, pero cayó 1 punto porcentual con relación al último trimestre de 2022. Se destaca que la tasa de actividad de las mujeres alcanzó, en el primer trimestre de 2023, un récord histórico desde que se comenzaron a publicar los registros de la nueva EPH en 2003. Asimismo, hay que señalar que, desde el tercer trimestre de 2021, dicho indicador se ha mantenido por encima del 50,0%.

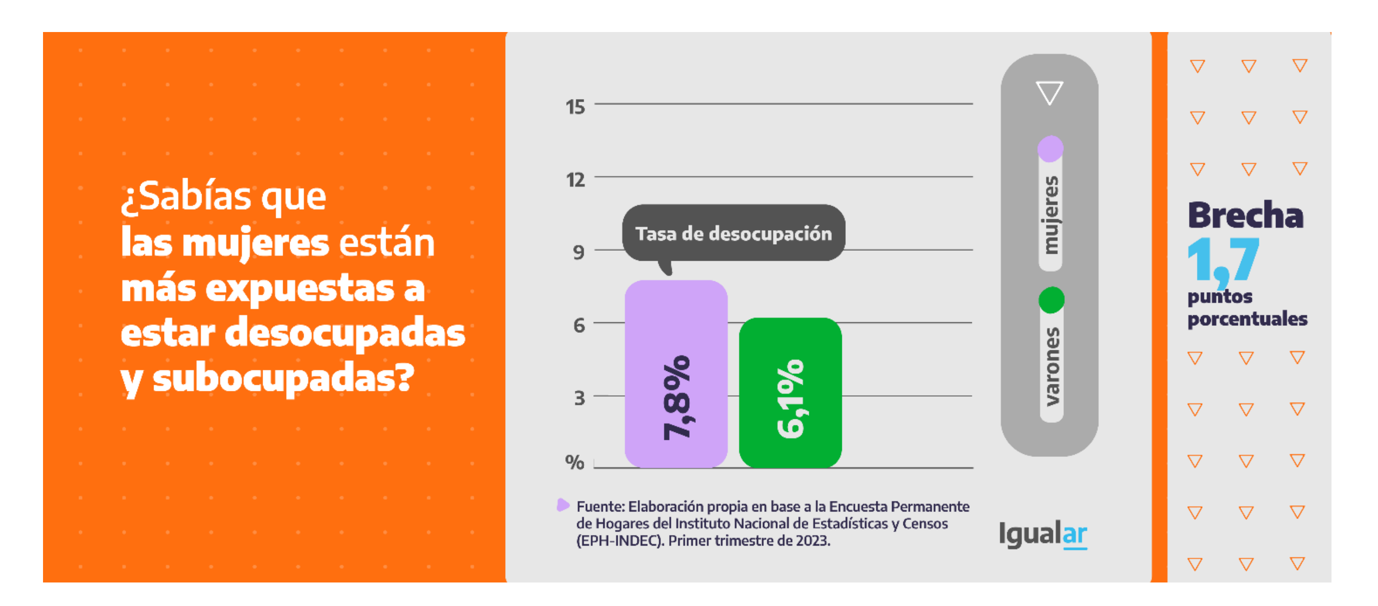




Tasa de desocupación



La **tasa de desocupación** es del 7,8% para las mujeres y del 6,1% para los varones. Se observa una caída interanual de la brecha de género de 0,7 puntos porcentuales (pasa de 2,4 a 1,7). Asimismo, el desempleo femenino disminuyó 0,5 puntos porcentuales respecto al primer trimestre de 2022.

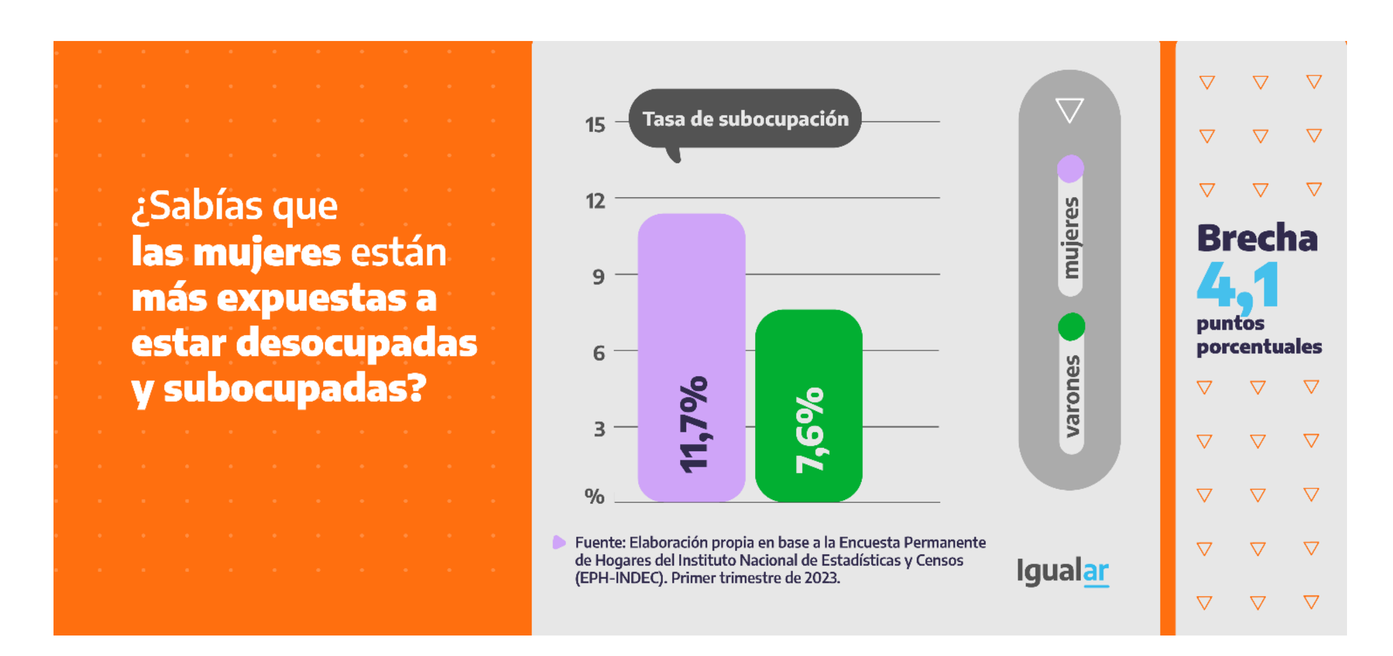


Los avances vinculados a un mayor nivel de actividad y a una menor desocupación de las mujeres presentan como desafío la recuperación de los salarios reales de la población.

Tasa de subocupación



La **tasa de subocupación** horaria es de 11,7% para las mujeres, 4,1 puntos superior a la de los varones (7,6%). Esta brecha se redujo 0,4 puntos porcentuales con respecto al primer trimestre de 2022. De este modo, las mujeres no solo enfrentan mayores dificultades para conseguir trabajo, sino también para trabajar una jornada completa.



Tasa de informalidad



La **tasa de informalidad** es del 39,3% en las mujeres y del 34,6% en los varones, lo que representa una brecha de 4,7 puntos porcentuales. Esta brecha es 0,5 puntos porcentuales superior a la registrada en el primer trimestre de 2022. De esta manera, la informalidad laboral es mayor en las mujeres que en los varones. Es decir, las mujeres están más expuestas a trabajos precarios, sin acceso a la seguridad social (aportes jubilatorios, obra social, entre otros) ni al resto de los derechos laborales.

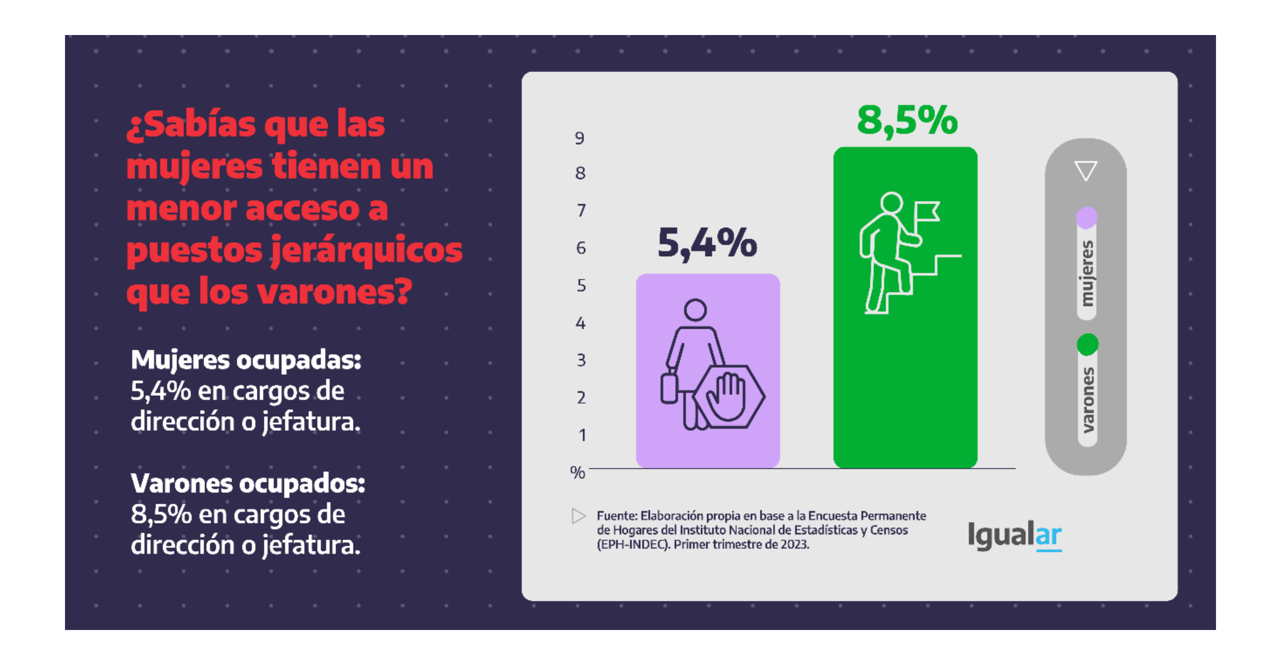
El sector de servicio doméstico, conformado casi íntegramente por mujeres, registra una tasa de informalidad del 75,6%. Cabe señalar que dicho sector concentra un 15% del total del empleo femenino, lo que equivale a 1.371.517 mujeres. La relevancia de este sector de actividad para la estructura ocupacional es tal que, si se registrara al total de trabajadoras de casas particulares, la tasa de informalidad de la economía argentina se reduciría en 6,7 puntos porcentuales (caería del 36,7% al 30%) y la correspondiente a las mujeres bajaría 14,7 puntos porcentuales, ubicándose en 24,6%.



Segregación vertical



Las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a puestos de dirección y de toma de decisiones en el mundo del trabajo, el empleo y la producción, fenómeno conocido como **segregación vertical** o "techo de cristal". Solo el 5,4% de las mujeres ocupadas están en cargos de dirección o jefatura mientras que en el caso de los varones dicho indicador alcanza el 8,5%. Esta brecha de 3,1 puntos porcentuales se incrementó en 0,5 puntos porcentuales con respecto al mismo período de 2022.



Segregación horizontal

Al analizar la composición de la ocupación según rama de actividad, observamos que existe una marcada segregación horizontal, fenómeno también conocido como “paredes de cristal”. Esto responde a estereotipos de género según los cuales existen "trabajos de mujeres y LGBTI+" y "trabajos de varones". Esta desigualdad provoca que **las mujeres sean relegadas a las ramas de actividad con menor remuneración**. A modo de comparación, el salario promedio de la actividad de servicios de atención a persona mayores, donde la participación de las mujeres alcanza el 88%, es nueve veces menor que el del sector hidrocarburífero, en el que la tasa de mujeres es de apenas 22%.

¿Sabías que las mujeres son las que ocupan las ramas de actividad con menor remuneración?

Rama de actividad	Total	varones	mujeres
Sector hidrocarburifero	1.370.929	78%	22%
Programación e informática	508.102	67%	33%
Sector automotriz	452.551	88%	12%
Transporte	328.085	89%	11%
Elaboración de prendas de vestir	174.363	45%	55%
Educación	172.212	27%	73%
Hotelería	163.540	44%	56%
Atención a personas mayores	156.471	12%	88%

Eje: 1.400.000 / 1.200.000 / 1.000.000 / 800.000 / 600.000 / 400.000 / 200.000 / %

Elaboración propia en base a Secretaría de Desarrollo Productivo. Dirección Nacional de Estudios para la Producción. Datos correspondientes al primer trimestre de 2023.

Igualar

Pluriempleo

El pluriempleo alcanza el 11,7% sobre el total de mujeres ocupadas, contra el 6,2% de los varones ocupados, con una brecha de 5,5 puntos porcentuales. Esta brecha se incrementó 0,6 puntos porcentuales con respecto al primer trimestre del 2022. De esta manera, existe el doble de posibilidades de que una mujer deba atender más de un puesto de trabajo en comparación con los varones. Este dato se vincula con otros presentados anteriormente, pues el hecho de que las mujeres accedan a puestos de trabajo con menor remuneración y mayor precariedad las empuja a buscar varios empleos. Esta situación, sumada a la desigual distribución de los trabajos de cuidados no remunerados, lleva a que mujeres y otras identidades feminizadas experimenten menos tiempo para destinar a otras actividades, como el estudio, actividades deportivas, culturales o recreativas.

¿Sabías que las mujeres están más expuestas que los varones a la necesidad de atender más de un puesto de trabajo?

Tasa de pluriempleo

16
14
12
10
8
6
4
2
%

11,7% (mujeres)
6,2% (varones)

Brecha 5,5 puntos porcentuales

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos (EPH-INDEC). Primer trimestre de 2023.

Igualar



Brecha de ingresos



Las condiciones más desfavorables para las mujeres en cuanto al acceso al empleo y la permanencia en él se ven reflejadas en la brecha de ingresos, calculada en base a los ingresos que obtienen las personas por su ocupación principal: las mujeres perciben ingresos que, en promedio, son un 25,0% menores que los de los varones, lo que significa una reducción de 3,5 puntos porcentuales con respecto al primer trimestre de 2022. Esta brecha se amplía al 36,5% en el caso del empleo asalariado informal (sin descuento jubilatorio), aunque presenta una disminución interanual de 1,4 puntos porcentuales. Por su parte, en el caso del empleo asalariado registrado la brecha es del 17,5%, exhibiendo una baja de 3,8 puntos porcentuales frente al mismo período del año anterior.

Brecha de Ingresos

Las mujeres ganan, en promedio, **un 25% menos que los varones.**

Promedio 25%

Empleo formal 17,5%

Empleo informal 36,5%

0 10 20 30 40

Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (EPH-INDEC). Primer trimestre de 2023.

Igualar





Políticas del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación

Para dar respuesta a esta problemática estructural, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad ha desarrollado diferentes iniciativas, entre las que se destacan:

- El **Programa Nacional "Igualar"** para la igualdad de géneros en el trabajo, el empleo y la producción, con el objetivo de contribuir en la reducción de las brechas y segregaciones estructurales que componen la desigualdad de género en el mundo del trabajo, el empleo y la producción desde una mirada interseccional y de derechos humanos. Una de las líneas de trabajo del Programa Nacional Igualar es el **Sello Igualar**, instrumento del que propone a las organizaciones del mundo del trabajo el desarrollo de un proceso de transformación organizacional con el objetivo de contribuir en la reducción de la desigualdad de género, aportando a la generación de espacios laborales más justos, inclusivos y libres de violencia de género. Entre sus etapas, el primer paso es la elaboración de un diagnóstico de la desigualdad de género, para luego poner en marcha un Plan de Acción para la Igualdad (PAI). Al final, se otorga el sello como reconocimiento por los avances alcanzados, con una escala de tres niveles de incorporación de medidas para la igualdad.

- El **Programa Registradas** con el objetivo de reducir la informalidad en el sector de trabajadoras de casas particulares, garantizar su acceso y permanencia a un empleo registrado e incentivar su bancarización.

- El **Programa Producir** con el fin de promover la independencia económica de mujeres y LGBTI+ que atraviesen o hayan atravesado situaciones de violencias por motivos de género, mediante el fortalecimiento de proyectos productivos llevadas adelante por organizaciones sociales y comunitarias.

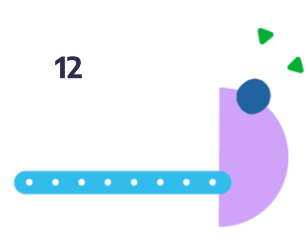
- El **Programa Generar** con objetivo el fortalecer la institucionalidad de género y diversidad en las provincias y los municipios de nuestro país.

- El **Programa Sembrar Igualdad** con el fin de garantizar el pleno desarrollo de las mujeres y LGBTI+ en contextos de ruralidad, reducir las desigualdades en el acceso y control de recursos económicos, sociales y culturales y prevenir y abordar las violencias de género en este ámbito.

- El **Programa Equiparar** con la misión de Implementar y fortalecer las políticas públicas y las acciones que lleva adelante la sociedad civil que garanticen la igualdad en la diversidad de mujeres y LGBTI+ con discapacidad para el acceso efectivo a sus derechos y el desarrollo de una vida libre de violencias por motivos de género.







- El **Programa Acompañar** con el objetivo de fortalecer la independencia económica de mujeres y LGBTI+ en situación de violencia de género.

- El **Programa Nacional de Gestión Menstrual "Menstruar"**, con el fin de garantizar el acceso a los insumos para la gestión menstrual a través del fortalecimiento de los programas municipales que la abordan.

- La **entrega de kits de lactancia** con el objetivo de favorecer la continuidad laboral y educativa de quienes amamantan, fomentar la corresponsabilidad durante el período de lactancia, propiciar la redistribución de las tareas de cuidado en los hogares y cuidar la salud de las infancias.

- La **reglamentación del artículo 179** de la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo, que establece la obligación para los empleadores y empleadoras de contar con espacios de cuidado para niños y niñas a cargo de las personas trabajadoras que emplean, en los establecimientos de trabajo donde presten tareas 100 personas o más, independientemente de las modalidades de contratación, con el objetivo de promover la corresponsabilidad de los cuidados. En relación al alcance de esta medida, a noviembre 2022 existían 9.541 empleadores/as del sector privados con más de 100 personas empleadas, quienes en total emplean en forma registrada a 3.311.515 trabajadores/as (Fuente: Boletín Anual de Seguridad Social. AFIP. En base al SIPA).

- El **Proyecto de Ley "Cuidar en Igualdad"**, que propone la creación de un Sistema Integral de Cuidados, que garantice la provisión, la socialización, el reconocimiento y la redistribución del trabajo de cuidado, entre el sector público, el sector privado, las familias y las organizaciones comunitarias y entre todas las identidades de género para que todas las personas accedan a los derechos de cuidar y ser cuidadas en condiciones de igualdad.



Glosario

Tasa de actividad: Es la proporción que representa la población económicamente activa, conformada por las personas que tienen una ocupación[2] o que, sin tenerla, la están buscando activamente, sobre la población total de referencia.[3]

Tasa de desocupación: Es la proporción de personas que no tienen una ocupación, pero la están buscando activamente, respecto de la población económicamente activa.

Tasa de subocupación: Es la proporción de personas que trabaja menos de 35 horas semanales por casusas involuntarias y están dispuestas a trabajar más horas, sobre el total de la población económicamente activa.

Tasa de informalidad: Es la proporción de personas asalariadas a las que no se les hace aportes previsionales o jubilatorios sobre el total de las personas asalariadas. En ese sentido, mide la relación entre el empleo no registrado y el total de las personas asalariadas.

Participación en puestos de dirección o jefatura: Indica la proporción de personas que ocupan los puestos más altos de la jerarquía laboral respecto del total de las personas que tienen una ocupación remunerada.

Segregación vertical: Refiere a las barreras e impedimentos socioculturales (como los estereotipos de género) que obstaculizan que las mujeres y LGBTI+ puedan crecer profesionalmente y acceder a espacios de dirección y toma de decisiones en el mundo laboral. Como consecuencia de esto, existen muchas más probabilidades de tener un jefe o director varón en los espacios de trabajo.

Segregación horizontal: Refiere a la inserción diferenciada por género en la estructura productiva, existiendo sectores “masculinizados” y sectores “feminizados”. Esto se debe a los estereotipos de género que imperan en la sociedad, que determina que haya ciertos trabajos para mujeres y otros para varones.

---

[2] La Encuesta Permanente de Hogares considera dentro de este grupo a las personas que trabajan por un sueldo o ganancia en dinero o en especie y aquellas que hayan trabajado sin recibir un pago ad honorem o trabajadores familiares, conformadas estas últimas por las personas ocupadas en un establecimiento económico dirigido por una persona de su familia -que puede vivir o no en el mismo hogar- y que no reciben pago en dinero o en especie por su trabajo ni retiran dinero (ver más en https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_Conceptos.pdf).

[3] Los 31 aglomerados urbanos relevados por EPH.







Brecha de ingresos de la ocupación principal: Es un indicador que representa la diferencia de ingresos entre las mujeres y los varones (en el mercado formal, informal, según rama de actividad, etc.). Se calcula como la unidad menos el cociente del ingreso promedio de las mujeres sobre el ingreso promedio de los varones y se expresa en porcentajes. Su fórmula es:

Brecha de ingresos = (1 - ingreso promedio de las mujeres / ingreso promedio de los varones) x 100

Cuando la brecha es positiva significa que las mujeres perciben, en promedio, menos ingresos que los varones. Cuando la brecha es negativa significa que los ingresos de las mujeres son más elevados que los de los varones. Cuando la brecha es 0 significa igualdad de ingresos.

Por ejemplo, si la brecha es del 30%, significa que las mujeres ganan, en promedio, un 30% menos que los varones (o expresado de otra manera, una mujer gana un 70% de lo que gana un varón). Por el contrario, si la brecha salarial es de -10%, significa que las mujeres ganan, en promedio, un 10% más que los varones.







Informe

La participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción





Balcarce 186, 6° piso,
C1064AAD

Av. Paseo Colón 275, 5º piso (mesa de entrada),
C1063ACC

Entre Ríos 181, 9° piso,
C1079ABB

Cochabamba
54C1064ACA

